



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PELUANG
PEMBANGUNAN KERJAYA KUMPULAN PROFESIONAL DAN
EKSEKUTIF WANITA**

Nur Nazihah Binti Mohd Nazir

Sarjana Muda Sains dengan Keupujian
(Pembangunan Sumber Manusia)
2005

HF
5381
N974
2005



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PELUANG
PEMBANGUNAN KERJAYA KUMPULAN PROFESIONAL DAN
EKSEKUTIF WANITA**

NUR NAZIHAH BINTI MOHD NAZIR

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk Ijazah Sarjana
Muda Sains dengan Kepujian Pembangunan Sumber Manusia
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
2005

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL: FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGEARUHI PELUANG PEMBANGUNAN
KERTAJA KUMPULAN PROFESIONAL DAN EKSEKUTIF WANITA.

SESI PENGAJIAN: 2002/2005

Saya NUR NAZIHAH BINTI MOHD NAZIR
(HURUF BESAR)

mengaku membenarkan tesis * ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik,
Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sarawak
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja
3. Membuat pendigitan untuk membangunkan Pangkalan Data Kandungan Tempatan
4. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi
5. ** sila tandakan (√)



SULIT

(mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)



TERHAD

(Mengandungi maklumat Terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)



TIDAK TERHAD

Disahkan oleh

Nur Nazihah Binti Mohd Nazir

(TANDATANGAN PENULIS)

Nazirah

(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:

J-4-3 KUARTES KEDIAMAN

ANGGOTA PERKHIDMATAN AWAM,

NO.1 JLN BUTAMAS 3, 50480 KL

Tarikh: 26/4/2005

Tarikh: 26/4/2005

Catatan: * Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah, Sarjana dan Sarjana Muda
* Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT atau TERHAD

Projek bertajuk 'Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peluang Pembangunan Kerjaya Kumpulan Profesional dan Eksekutif Wanita' telah disediakan oleh Nur Nazihah Binti Mohd Nazir dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian Pembangunan Sumber Manusia.

Diterima untuk diperiksa oleh:


.....
(Profesor Datin Dr. Napsiah Mahfoz)

Tarikh:

26/4/2005
.....

Prof Datin Dr Napsiah Montoz
Dekan

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

Projek bertajuk 'Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peluang Pembangunan Kerjaya Kumpulan Profesional dan Eksekutif Wanita' telah disediakan oleh Nur Nazihah Binti Mohd Nazir dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian Pembangunan Sumber Manusia.

Diterima untuk diperiksa oleh:

.....
(Profesor Datin Dr. Napsiah Mahtoz)

Tarikh:

.....

PENGHARGAAN

بسم الله الرحمن الرحيم

السلام عليكم ورحمة الله وبركة

Segala pujian bagi Allah SWT yang telah menjadikan sekalian makhluk di muka bumi ini. Syukur ke hadrat Ilahi dengan izinnya maka dapatlah saya menyempurnakan Projek Tahun Akhir ini. Jutaan terima kasih kepada keluarga khususnya kedua ibu bapa saya iaitu En. Mohd Nazir Bin Tambah dan Pn. Nor Azian Binti Hj. Sulaiman dengan berkat doa dan restu mereka berikah dapatlah Projek Tahun Akhir ini disiapkan dengan jayanya. Tidak lupa juga kepada adik-adik yang disayangi iaitu Nur Nadzirah Mohd Nazir, Nurul Aini Mohd Nazir dan Mohd Rofaii Mohd Nazir yang menjadi semangat untuk saya menyiapkan projek ini.

Sekalung penghargaan buat Penyelia Projek Tahun Akhir ini, Profesor Datin Dr. Napsiah Mahfoz yang tidak jemu-jemu memberikan idea dan tunjuk ajar dalam menghasilkan kajian ini. Dorongan, sokongan dan galakan yang beliau berikan telah banyak membantu dalam menyiapkan projek tahun akhir ini. Segala jasa dan budi baik beliau akan sentiasa dihargai dan diingati selalu. Jutaan terima kasih juga kepada Cik Zaiton Hassan kerana beliau banyak menyumbangkan idea dan memberi kritikan sepanjang proses menyiapkan projek ini. Kepada semua pensyarah Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia, terima kasih kerana telah banyak membantu sepanjang penyempurnaan projek tahun akhir ini.

Selain itu, ucapan terima kasih juga tidak dilupakan buat semua kakitangan Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia yang telah banyak membantu. Terima kasih juga buat rakan-rakan seperjuangan dan individu-individu yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam tempoh saya menyiapkan projek tahun akhir ini. Tanpa kerjasama yang digembleng bersama, aspirasi ini mungkin tidak akan tercapai.

Sekian, Wassalam.

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	ii
Jadual Kandungan	iii-iv
Senarai Rajah	v
Senarai Jadual	v-vi
Abstrak	vii
<i>Abstract</i>	<i>viii</i>
1. BAB 1: PENGENALAN	
1.0 Pengenalan	1
1.1 Latar belakang Kajian	3
1.2 Kenyataan Masalah	7
1.3 Objektif Kajian	9
1.3.1 Objektif Umum	9
1.3.2 Objektif Khusus	9-10
1.4 Hipotesis	10-11
1.5 Rangka Konseptual	12
1.6 Definisi Istilah	13
1.7 Kepentingan Kajian	16
1.8 Limitasi Kajian	17
1.9 Rumusan	18
2. BAB 2: KAJIAN SEMULA PENULISAN	
2.0 Pengenalan	19
2.1 Konsep Pembangunan Kerjaya	19-20
2.1.1 Konsep Linear	20-21
2.1.2 Konsep Lingkaran	21
2.1.3 Konsep Tidak Tetap	21
2.1.4 Konsep Mantap	21-22
2.2 Peluang Pembangunan Kerjaya Wanita	22
2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peluang Pembangunan Kerjaya Wanita	25
2.3.1 Sokongan Pihak Atasan	25
2.3.2 Program Latihan	26
2.3.3 Sistem Mentoring	27
2.3.4 Sokongan Rakan Sekerja	28-29
2.3.5 Faktor Individu (Tahap Pendidikan dan Umur)	30-31
2.4 Rumusan	31
3. BAB 3: METODOLOGI KAJIAN	
3.0 Pengenalan	32
3.1 Reka Bentuk Kajian	32
3.2 Lokasi Kajian	34
3.3 Populasi Dan Persampelan	34
3.4 Instrumen Kajian	36

3.4.1	Borang Soal Selidik	37-41
3.4.2	Ujian Rintis	41-42
3.5	Pengumpulan Data	42
3.6	Penganalisan Data	42
3.6.1	Analisis Data Deskriptif	43-44
3.6.2	Analisis Statistik Inferens	44-45
3.6.2.1	Ujian Korelasi Pearson	45-46
3.6.2.2	Ujian Regresi Linear	46
3.7	Rumusan	47
4.	BAB 4: DAPATAN KAJIAN	
4.0	Pengenalan	48
4.1	Profil Demografi Responden	48
4.2	Peluang Pembangunan Kerjaya	50
4.3	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peluang Pembangunan Kerjaya	52
4.3.1	Sokongan Pihak Atasan	53-54
4.3.2	Program Latihan	54-55
4.3.3	Sistem Mentoring	56-57
4.3.4	Sokongan Rakan Sekerja	57-59
4.4	Analisis Terbuka	59
4.4.1	Soalan Pertama	59-60
4.4.2	Soalan Kedua	61
4.4.3	Soalan Ketiga	61-62
4.5	Analisis Hipotesis	62
4.5.1	Ujian Korelasi Pearson	63-70
4.5.2	Ujian Regresi Linear	71-72
4.6	Rumusan	72
5.	BAB 5: RUMUSAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN	
5.0	Pengenalan	75
5.1	Ringkasan Kajian	75
5.2	Kesimpulan	77
5.3	Cadangan Kepada Organisasi	79
5.4	Cadangan Kepada Pengamal Sumber Manusia	79
5.5	Cadangan Kepada Pengkaji Akan Datang	81
5.6	Penutup	81
	Bibliografi	82-86
	Lampiran	

SENARAI RAJAH

Rajah 1	
Rangka Konseptual Kajian	12

SENARAI JADUAL

Jadual 3.4.2	42
Jadual Menunjukkan Tahap Kebolehpercayaan Ujian Rintis Dengan Nilai Alpha Cronbach	
Jadual 3.6.2.1	46
Kekuatan Perhubungan Antara Pemboleh ubah Bebas Dan Pemboleh ubah Bersandar.	
Jadual 4.1	50
Maklumat Demografi Responden	
Jadual 4.2	52
Frekuensi Responden Terhadap Peluang Pembangunan Kerjaya	
Jadual 4.3.1	54
Frekuensi Responden Terhadap Sokongan Pihak Atasan	
Jadual 4.3.2	55
Frekuensi Responden Terhadap Program Latihan	
Jadual 4.3.3	57
Frekuensi Responden Terhadap Sistem Mentoring	
Jadual 4.3.4	59
Frekuensi Responden Terhadap Sokongan Rakan Sekerja	
Jadual 4.4.1	60
Frekuensi Responden Terhadap Soalan Terbuka 1	
Jadual 4.4.2	61
Frekuensi Responden Terhadap Soalan Terbuka 2	
Jadual 4.4.3	62
Frekuensi Responden Terhadap Soalan Terbuka 3	
Jadual 4.5.1	64
Korelasi antara pemboleh ubah bebas (faktor persekitaran dan faktor individu) dengan peluang pembangunan kerjaya	

Jadual 4.5.2	72
Keputusan Terhadap Analisis Regresi	
Jadual 4.6	74
Keputusan Pengujian Hipotesis	

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PELUANG PEMBANGUNAN KERJAYA KUMPULAN PROFESIONAL DAN EKSEKUTIF WANITA.

NUR NAZIHAH BINTI MOHD NAZIR

Kajian ini adalah bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi peluang pembangunan kerjaya kumpulan profesional dan eksekutif wanita. Objektif kajian ini ialah (i) mengenal pasti perhubungan antara faktor persekitaran iaitu sokongan pihak atasan, program latihan, sistem mentoring dan golongan rakan sekerja dengan peluang pembangunan kerjaya wanita, (ii) mengenal pasti perhubungan antara faktor individu iaitu tahap pendidikan dan umur dengan peluang pembangunan kerjaya wanita serta (iii) mengenal pasti faktor dominan yang mempengaruhi peluang pembangunan kerjaya wanita. Aspek peluang pembangunan kerjaya yang dikaji adalah kenaikan pangkat, pengiktirafan, pertambahan tanggungjawab dan perubahan dalam pengetahuan, kemahiran serta keupayaan. Manakala faktor-faktor yang dikaji adalah sokongan pihak atasan, program latihan, sistem mentoring, sokongan rakan sekerja, tahap pendidikan dan umur. Kajian ini telah dijalankan di Bank Pertanian Malaysia Kuala Lumpur yang melibatkan seramai 42 orang kumpulan pengurus dan pegawai wanita di semua bahagian. Justeru itu, dua ujian statistik digunakan iaitu ujian korelasi Pearson dan korelasi Regresi. Hasil dapatan menunjukkan bahawa faktor persekitaran (sokongan pihak atasan, program latihan, sistem mentoring dan sokongan rakan sekerja) mempunyai perhubungan yang signifikan dengan peluang pembangunan kerjaya wanita. Di samping itu juga, faktor individu yang mempunyai perhubungan yang signifikan peluang pembangunan kerjaya wanita hanyalah faktor umur. Manakala sokongan pihak atasan telah dikenal pasti sebagai faktor dominan yang mempunyai hubungan signifikan dengan peluang pembangunan kerjaya wanita. Oleh yang demikian, pihak atasan perlu menyokong aktiviti yang berkaitan dengan peluang pembangunan kerjaya wanita.

ABSTRACT

FACTORS THAT INFLUENCING THE OPPORTUNITY OF WOMEN'S CAREER DEVELOPMENT CHARACTERISTICS AMONG PROFESIONAL AND EXSECUTIVES LEVEL.

NUR NAZIHAH BINTI MOHD NAZIR

The aim of this research is to identify factors that influencing the opportunity of women's career development characteristics among professional and executives' level. The objectives are (i) to identify relationships between environments factors such as top management support, training programs, mentoring system and peer support with opportunity of women's career development, (ii) to identify relationships between individual factors such as educational level and age with opportunity of women's career development and (iii) to identify the dominants factors that influencing the opportunity of women's career development. Aspects of career development studied in this research are promotions, recognitions, additional responsibility and changes in skills, ability and knowledge. While, factors influencing career development opportunity investigated here are top management support, training programs, mentoring systems, peer support, educational level and age. This research took place in Bank Pertanian Malaysia Kuala Lumpur and comprising 42 professional and executives' women from all departments. Moreover, two statistic tests were used that are Pearson correlation test and Regression correlation test. Finding showed that environments factors (top management support, training programs, mentoring systems and peer support) are significantly relationship with women's opportunity career development. In additions, individual factors that significantly relationship with women's opportunity career development is age factor. While, the top management support was identified as a dominant factor that significantly relationship with women's opportunity career development. As a result, the top management must support all the activities that are connect with women's career development.

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pengenalan

Walaupun kehadiran wanita dalam organisasi semakin meningkat, akan tetapi kehadiran wanita di kedudukan tertinggi dalam organisasi masih lagi di tahap %an yang minimum terutama dalam bidang perniagaan dan pentadbiran awam (Alvesson & Billing, 1997; Crampton & Mishra, 1999; Wah,1998). Menurut Davidson dan Burke (2000), Burke dan Nelson (2002), terdapat banyak kajian di United Kingdom yang telah memfokuskan kepada inisiatif untuk mengatasi situasi ini dan analisis laluan kerjaya telah dijalankan terhadap pengurus wanita yang berjaya (Vinnecombe & Bank, 2002). Terdapat beberapa faktor yang menyumbang kepada kejayaan wanita dalam membangunkan kerjaya mereka, antaranya ialah tahap pendidikan, kerajinan, sistem mentor, berdaya saing dan berani mengambil risiko (Wentling, 2003). Akan tetapi, masih terdapat ramai wanita yang belum mengetahui kekuatan diri dan faktor yang dapat meningkatkan

peluang pembangunan kerjaya mereka. Ini mungkin kerana mereka kurang mendapat pendedahan tentang perancangan kerjaya mereka. Menurut Wentling (2003), antara faktor yang menyebabkan pembangunan kerjaya wanita terbantut adalah kerana kurangnya panduan dan galakan pihak atasan tentang peluang dan pembangunan kerjaya mereka, wujudnya diskriminasi terhadap wanita, kurangnya peluang yang diberikan kepada wanita dan ketiadaan strategi yang berkesan dalam perancangan kerjaya. Oleh yang demikian, wanita harus mempunyai impian dan harapan serta perlu bijak mengatur strategi dalam merebut peluang untuk membangunkan kerjaya mereka.

Kebanyakan kajian yang dijalankan adalah berdasarkan kajian di negara Barat iaitu di Amerika Syarikat dan United Kingdom. Dalam konteks di Malaysia isu wanita dan pembangunan turut diberikan perhatian oleh pemimpin negara. Perdana Menteri Datuk Seri Abdullah Badawi menganggap wanita sebagai satu sumber tenaga yang dapat memberikan sumbangan terhadap ekonomi negara. Sempena Hari Wanita pada 10 September 2004, beliau telah mengumumkan keputusan kerajaan untuk menubuhkan Jawatankuasa Kabinet Mengenai Kesaksamaan Gender dan pelaksanaan dasar 30.0% wanita di peringkat pembuat dasar. Jelas bahawa dasar ini membuktikan kesungguhan pihak kerajaan dalam meningkatkan martabat kaum wanita. Beliau menekankan bahawa tidak seharusnya wujud prejudis terhadap wanita yang berkecualan dan berkemampuan memegang jawatan di peringkat tertinggi dalam organisasi. Walaupun peratusan pekerja wanita di Malaysia semakin meningkat, hakikatnya mereka masih merupakan golongan minoriti. Berdasarkan statistik yang

dikeluarkan oleh Jabatan Sumber Manusia Malaysia (2000), bilangan wanita yang bekerja hanyalah 44.5% pada 2000 berbanding kaum lelaki yang berjumlah 85.4% pada tahun yang sama. Tahap pencapaian wanita juga masih ketinggalan berbanding lelaki walaupun pada dasarnya terdapat peningkatan jumlah wanita yang bekerja. Perbezaan yang ketara ini menunjukkan bahawa wanita masih belum dapat menyaingi kaum lelaki di alam pekerjaan.

Persoalan yang timbul berhubung isu pembangunan kerjaya wanita ini ialah: a) Mengapa golongan wanita masih ketinggalan berbanding kaum lelaki?, b) Apakah faktor yang menyumbang kepada pembangunan kerjaya wanita di negara ini?, dan c) Setakat manakah faktor yang dikenal pasti oleh penyelidik barat mempengaruhi pembangunan kerjaya wanita di negara ini? Sehubungan itu, kajian ini adalah untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi peluang pembangunan kerjaya wanita Malaysia khususnya di peringkat kumpulan profesional dan eksekutif.

1.1 Latar belakang Kajian

Kajian menunjukkan bahawa sehingga tahun 1967, bilangan tenaga kerja wanita di Amerika Syarikat adalah kecil. Ini disebabkan faktor sosial seperti jumlah kaum wanita yang berpendidikan adalah rendah dan wujudnya undang-undang yang menghalang wanita berkeluarga untuk bekerja (Thornton, 1990). Walau bagaimanapun, penglibatan wanita dalam pekerjaan semakin meningkat

antara tahun 1967 hingga 1997 iaitu daripada 37.2% kepada 52.7% (Strachan & Burgess,1998). Mengikut laporan Biro Statistik Amerika Syarikat (2003) pula, penglibatan wanita mencecah 55.7% pada Oktober 2003 dan kadar ini dijangka akan meningkat sehingga 65.0% menjelang 2011 (Smith & Hutchinson,1995).

Menurut Konrad dan Linnehan (1995), fenomena ini berlaku disebabkan wujudnya undang-undang yang menggesa agar peluang dalam pekerjaan diberikan sama rata. Faktor lain seperti perubahan politik, sosial dan persekitaran ekonomi turut menyumbang kepada bertambahnya tenaga kerja wanita (Thornton,1990; Pioner & Will, 1991; Burton,1991). Pada tahun 1960an hingga 1990an pula menyaksikan perkembangan pendidikan peringkat tinggi dan wanita mula berpeluang melanjutkan pendidikan mereka ke peringkat yang lebih tinggi. Mengikut statistik Jabatan Pendidikan Amerika Syarikat (2000), sebanyak 57.0% wanita mendapat kelulusan Ijazah, 58.0% kelulusan Sarjana dan lebih kurang 45.0% kelulusan peringkat Kedoktoran. Perkembangan pendidikan ini menjadi pendorong kepada pertambahan tenaga kerja wanita. Perubahan dan peningkatan tenaga kerja ini bukan sahaja dialami oleh negara Amerika Syarikat malahan juga negara-negara lain (Fernandez & Davis,1999; Florkowski,1996; Norton & Fox,1997).

Menurut Blau dan Ehrenberg (1997), perkembangan pendidikan tinggi ini secara tidak langsung memberi implikasi terhadap pembangunan kerjaya wanita. Statistik Pekerja Amerika Syarikat (2001) menunjukkan sebanyak 47.8 % wanita telah memegang jawatan sehingga ke peringkat eksekutif, pentadbir dan pengurus

berbanding hanya 39.0% pada tahun 1987. Fenomena pertambahan tenaga kerja wanita ini dijangka akan berterusan. Judy dan D'Amico (2002) meramalkan bahawa menjelang tahun 2020 negara Asean akan mengalami pertambahan tenaga kerja sebanyak 6.0% berbanding 4.0% pada tahun 1995. Di samping itu, pertambahan tenaga wanita juga diramalkan akan meningkat sebanyak 50.0% menjelang 2020 berbanding hanya 46.0% pada tahun 1995 (Desimone, Harris & Werner, 2002, p.21).

Fenomena yang sama turut di alami di Malaysia. Seajar dengan perubahan dan perkembangan dunia globalisasi, isu wanita turut mendapat perhatian. Jika 20 tahun yang lepas wanita tidak diberi galakan untuk menceburkan diri dalam kerjaya, kurang diberi kuota dalam institusi pengajian tinggi dan juga wujudnya diskriminasi terhadap pekerja wanita, akan tetapi seajar dengan arus perubahan, Malaysia turut mengubah dasar dan undang-undang terhadap golongan wanita kerana kerajaan berpendapat wanita juga mempunyai peranan yang sama penting dalam memajukan ekonomi negara. Undang-undang berkenaan dengan gangguan seksual yang digubal dalam Akta Pekerjaan 1955 adalah bertujuan untuk memberi galakan dan sokongan kepada kaum wanita untuk menceburkan diri di alam pekerjaan. Undang-undang tersebut yang memberi jaminan kepada wanita bekerja, merupakan satu inisiatif kerajaan untuk membantu meningkatkan dan menggalakkan tenaga pekerja wanita dalam organisasi. Mengikut statistik, sebanyak 48.9 % daripada jumlah populasi wanita di negara ini adalah tenaga pekerja. Angka ini menunjukkan bahawa wanita masa kini sudah menyedari pentingnya sumbangan mereka kepada pembangunan negara.

Perubahan trend dalam perkembangan pendidikan juga turut mempengaruhi pertumbuhan pekerja wanita di Malaysia. Perdana Menteri Malaysia, Datuk Seri Abdullah Badawi menyatakan bahawa jumlah pekerja wanita dijangka meningkat menjelang 2009 memandangkan kini terdapat lebih ramai pelajar wanita berbanding pelajar lelaki di institusi pengajian tinggi. Berdasarkan statistik yang dikeluarkan oleh Jabatan Sumber Manusia (2000), sebanyak 8.5% wanita berkelulusan Ijazah, 16.4% berkelulusan Sarjana dan sebanyak 8.0% berkelulusan Kedoktoran. Ini menunjukkan bahawa kerajaan memberi galakan dan peluang kepada golongan wanita untuk melanjutkan pelajaran dan untuk meningkatkan tahap pendidikan .

Namun demikian, pembabitan wanita di peringkat tertinggi masih lagi menjadi persoalan seperti mana juga yang dialami di negara barat. Berdasarkan laporan yang dikeluarkan oleh Jabatan Sumber Manusia Malaysia (1991), jumlah tenaga profesional wanita hanyalah 2,334 berbanding 15,167 tenaga profesional lelaki. Ini bermakna hanya terdapat 34.1% wanita yang memegang jawatan tertinggi berbanding 65.9% pekerja lelaki. Antara faktor yang menjadi penghalang terhadap wanita berkerjaya ialah tanggungjawab terhadap keluarga, prejudis terhadap keupayaan dan kebolehan wanita, kurangnya peluang pembangunan kerjaya dan kurangnya perancangan serta strategi dalam pembangunan kerjaya (Wentling, 2003).

Oleh yang demikian, wanita seharusnya mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peluang kerjaya mereka supaya mereka dapat mengatur strategi

dan perancangan untuk bergerak ke tahap yang lebih tinggi. Di samping itu pihak organisasi seharusnya memberi perhatian terhadap peluang pembangunan kerjaya wanita agar lebih ramai lagi wanita memegang jawatan pengurusan dan profesional. Faktor seperti sokongan pihak atasan, program latihan dan mentoring serta sokongan rakan sekerja merupakan antara faktor yang terlibat secara langsung dalam peluang pembangunan kerjaya wanita khususnya di peringkat kumpulan profesional dan eksekutif.

Dengan itu kajian ini akan mengkaji mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan peluang pembangunan kerjaya wanita. Hasil kajian ini akan dapat membantu memudahkan wanita membuat perancangan pembangunan kerjaya mereka supaya dapat maju ke peringkat yang lebih tinggi.

1.2 Kenyataan Masalah

Dalam Rancangan Malaysia ke-8 (2001-2005), agenda mengenai wanita dan pembangunan turut diberi keutamaan. Agenda pembangunan wanita ini penting memandangkan jumlah wanita yang menceburkan diri dalam alam pekerjaan sudah semakin meningkat. Berdasarkan laporan statistik yang dikeluarkan oleh Jabatan Sumber Manusia Malaysia(2000) jumlah wanita yang bekerja bertambah daripada 43.5% pada tahun 1995 kepada 44.5% pada tahun 2000 dan jumlah ini dijangka akan terus meningkat menjelang 2005. Akan tetapi, bilangan wanita yang terlibat dalam bidang pentadbiran dan pengurusan hanyalah

1.8% pada 1995 dan meningkat kepada 2.2% pada tahun 2000. Jumlah ini adalah amat kecil berbanding kaum lelaki yang berjumlah 3.9% pada 1995 dan 4.7% pada 2000. Data tersebut jelas menunjukkan bahawa walaupun terdapat pertambahan dalam bilangan wanita yang terlibat dalam bidang pengurusan dan profesional, jumlahnya masih lagi berada di tahap rendah.

Antara sebab dan halangan yang dihadapi oleh wanita dalam pencapaian kerjaya mereka ialah isu diskriminasi, kurang peluang pembangunan kerjaya dan sikap prejudis terhadap keupayaan wanita serta kewajipan terhadap keluarga. Akan tetapi, dalam Rancangan Malaysia ke-8 pelbagai usaha dan alternatif diperkenalkan untuk meningkatkan bilangan pekerja wanita di peringkat atasan. Ini termasuk penyediaan pusat latihan dan peluang pendidikan yang cerah kepada kaum wanita. Undang-undang yang berkaitan dengan isu wanita juga diperluaskan dan diperkukuhkan untuk menyokong wanita yang berada di alam pekerjaan. Namun, usaha dan langkah kerajaan ini masih belum begitu mampu meningkatkan bilangan wanita di peringkat yang lebih tinggi.

Mengapakah golongan wanita masih jauh ketinggalan walau pun pelbagai usaha dan inisiatif dirancang dan dilaksanakan untuk meningkatkan penglibatan mereka di peringkat pengurusan dan profesional? Kajian ini akan mengkaji aspek atau faktor penting yang mempengaruhi dan meningkatkan peluang wanita dalam membangunkan kerjaya mereka.

1.3 Objektif Kajian

Objektif kajian ini terbahagi kepada dua bahagian iaitu objektif umum dan objektif khusus.

1.3.1 Objektif Umum

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi peluang pembangunan kerjaya kumpulan profesional dan eksekutif wanita.

1.3.2 Objektif Khusus

1. Mengetahui hubungan di antara sokongan pihak atasan dengan peluang pembangunan kerjaya kumpulan profesional dan eksekutif wanita.
2. Mengetahui hubungan di antara program latihan dengan peluang pembangunan kerjaya kumpulan profesional dan eksekutif wanita.
3. Mengetahui hubungan di antara sistem mentoring dengan peluang pembangunan kerjaya kumpulan profesional dan eksekutif wanita.
4. Mengetahui hubungan di antara sokongan rakan sekerja dengan peluang pembangunan kerjaya kumpulan profesional dan eksekutif wanita.

5. Mengenal pasti hubungan di antara beberapa faktor individu iaitu tahap pendidikan dan umur dengan peluang pembangunan kerjaya kumpulan profesional dan eksekutif wanita.
6. Mengenal pasti faktor dominan yang mempengaruhi peluang pembangunan kerjaya kumpulan profesional dan eksekutif wanita.
7. Mengenal pasti peluang pembangunan kerjaya kumpulan profesional dan eksekutif wanita.

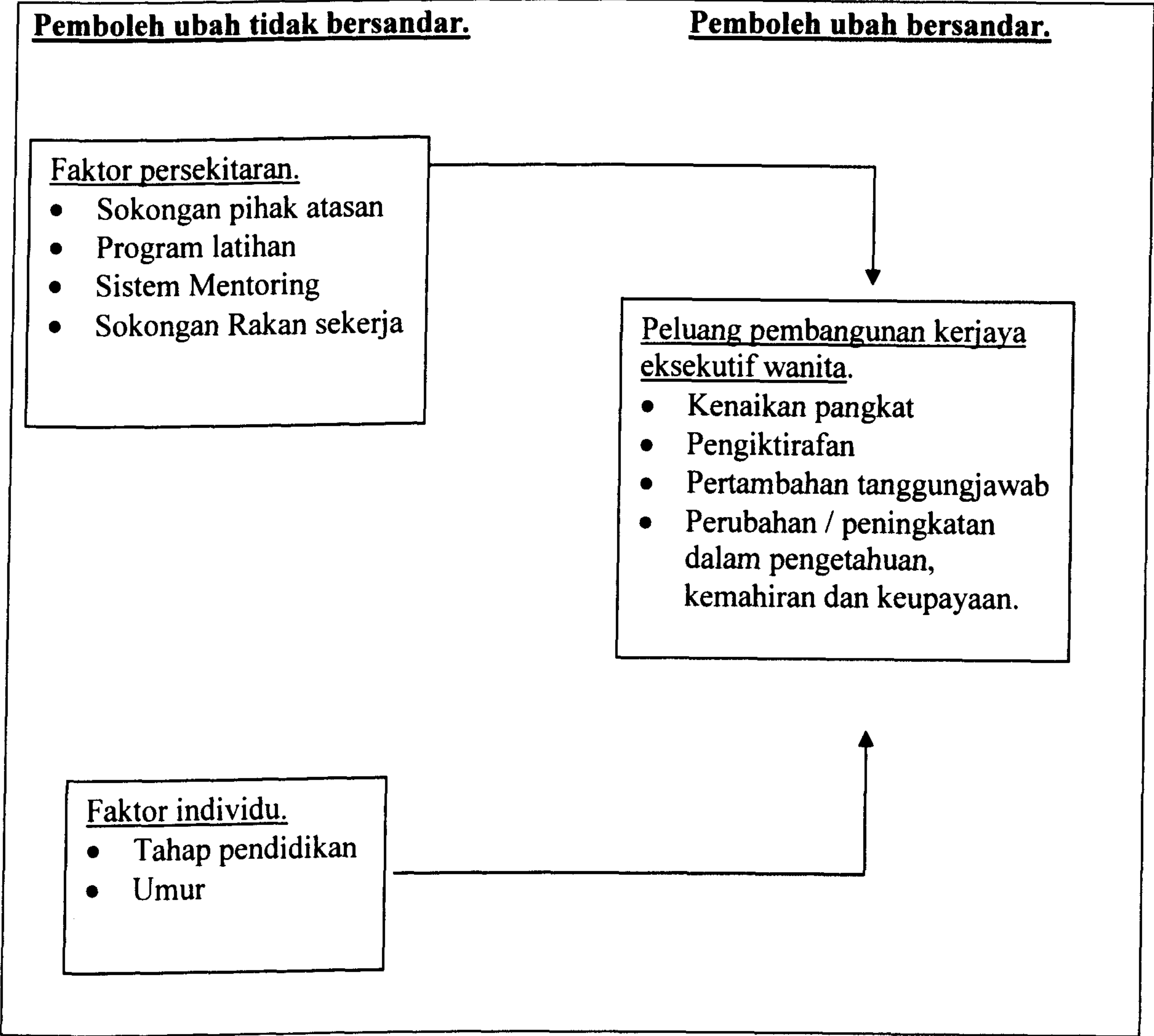
1.4 Hipotesis

Terdapat tujuh hipotesis Nul (Ho) yang dikaji dalam kajian ini iaitu:

- Ho1: Tiada perhubungan yang signifikan antara sokongan pihak atasan dengan peluang pembangunan kerjaya kumpulan profesional dan eksekutif wanita.
- Ho2: Tiada perhubungan yang signifikan antara program latihan dengan peluang pembangunan kerjaya kumpulan profesional dan eksekutif wanita.
- Ho3: Tiada perhubungan yang signifikan antara sistem mentoring dengan peluang pembangunan kerjaya kumpulan profesional dan eksekutif wanita.

- Ho4: Tiada perhubungan yang signifikan antara sokongan rakan sekerja dengan peluang pembangunan kerjaya kumpulan profesional dan eksekutif wanita.
- Ho5: Tiada perhubungan yang signifikan antara tahap pendidikan dengan peluang pembangunan kerjaya kumpulan profesional dan eksekutif wanita.
- Ho6: Tiada perhubungan yang signifikan antara faktor umur dengan peluang pembangunan kerjaya kumpulan profesional dan eksekutif wanita.
- Ho7: Tidak terdapat faktor dominan yang mempengaruhi peluang pembangunan kerjaya kumpulan profesional dan eksekutif wanita.

1.5 **Rangka Konseptual**



Rajah 1: Rangka Konseptual.

Rajah 1 di atas merupakan rangka konseptual yang menunjukkan semua pemboleh ubah yang akan dikaji. Pemboleh ubah tidak bersandar terdiri daripada dua faktor, iaitu faktor individu (tahap pendidikan dan umur) dan faktor persekitaran (sokongan pihak atasan, program latihan dan sistem mentoring serta sokongan rakan sekerja). Pemboleh ubah bersandar terdiri daripada peluang pembangunan kerjaya eksekutif wanita. Anak panah dalam rajah berkenaan